
Gérer la distance syndicale face à l'« autonomie » des Universités

Manage union distance in the face of university « autonomy »

Mathieu Uhel



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/cdg/9411>

DOI : [10.4000/cdg.9411](https://doi.org/10.4000/cdg.9411)

ISSN : 2107-7266

Éditeur

UMR 245 - CESSMA

Référence électronique

Mathieu Uhel, « Gérer la distance syndicale face à l'« autonomie » des Universités », *Carnets de géographes* [En ligne], 17 | 2023, mis en ligne le 29 décembre 2023, consulté le 26 janvier 2024. URL : <http://journals.openedition.org/cdg/9411> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/cdg.9411>

Ce document a été généré automatiquement le 26 janvier 2024.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Gérer la distance syndicale face à l'« autonomie » des Universités

Manage union distance in the face of university « autonomy »

Mathieu Uhel

- 1 Si le travail en tant qu'objet scientifique commence à être investi en France par les géographes, comme le souligne l'appel à article de la revue, la dimension spatiale du syndicalisme constitue un « angle mort » de la discipline, alors que d'aucuns considèrent l'engagement syndical comme un travail (Nicourd, 2009) et que surtout le syndicalisme, en défendant les intérêts individuels et collectifs des salarié.es, constitue un acteur majeur des relations professionnelles, qu'il conteste les rapports de domination et d'exploitation ou qu'il tente d'en aménager les effets. Bien que la géographie française se soit emparée plus frontalement des mobilisations et de l'action collective, au-delà des travaux précurseurs (Ripoll, 2005), aucune contribution sur le syndicalisme n'a cependant émergé ces dernières années (*Carnets de géographes*, 2019), alors que les organisations syndicales constituent toujours et malgré tout un acteur central dans la construction des mouvements sociaux (Bérout et Pélisse, 2023). A l'inverse, et en parallèle des travaux portant sur les conflits pour l'espace ou la transnationalisation des mobilisations (Pailloux et Ripoll, 2019), la sociologie et la science politique ont participé au renouvellement des études sur le fait syndical (Giraud et al., 2018 ; Gassier et Giraud, 2020). Sans nécessairement adopter le lexique géographique, certains travaux, y compris plus anciens, ont pu analyser la dimension spatiale du syndicalisme¹, sous l'angle de l'ancrage sociogéographique des militant.es et des luttes (Contamin et Delacroix, 2009 ; Benquet, 2010 ; Mischi, 2016 ; Doumenc, 2021) ou des échelles de la structuration syndicale (Piotet, 2009 ; Bérout et Denis, 2012 ; Thomas, 2014) et de la négociation collective (*Socio-économie du travail*, 2021 ; *Revue de l'IRES*, 2022 ; *Les Mondes du Travail*, 2023 ; Giraud et Signoretto, 2023).
- 2 Dans ce renouveau des travaux scientifiques sur le syndicalisme, l'Université apparaît singulièrement absente², en dépit de nombreuses publications ayant vu le jour ces quinze dernières années, qu'il s'agisse de la contextualisation historico-géographique des réformes de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) ou de leurs

implications organisationnelles, scientifiques et pédagogiques³. L'absence du syndicalisme dans ce foisonnement de contributions en sciences sociales est d'autant plus étonnante que de nombreux enseignant.es-chercheur.ses sont syndiqué.es, que beaucoup plus se sont engagé.es contre les réformes de l'ESR, que quelques un.es ont écrit sur ces mobilisations⁴ et que surtout certain.es d'entre eux et elles investissent cet objet d'étude dans différents secteurs professionnels depuis très longtemps.

- 3 L'objectif de ce texte est de commencer à défricher la géographie du fait syndical à l'Université. Le syndicalisme, comme toutes formes d'action collective, comporte une dimension spatiale que les géographes doivent pouvoir analyser « sous toutes les coutures » (Pailloux et Ripoll, 2019). Plus particulièrement, il s'agirait de s'intéresser à la dimension spatiale de l'exercice du pouvoir syndical, entendue comme l'activité de représentation d'une communauté de travailleur.euses au sein d'une structure (multiscale) de domination et d'exploitation. Cette position de militant.e ou de porte-parole du groupe nécessite en effet de gérer les rapports de pouvoir et par conséquent la distance non pas seulement vis-à-vis des travailleur.euses (Mischi, 2011 ; Trémeau, 2019), mais aussi vis-à-vis des agent.es de la domination, lors des moments et des lieux de confrontation ou de négociation.
- 4 Si les tendances contemporaines à la professionnalisation⁵ des représentant.es du personnel (Guillaume et Pochic, 2009 ; Thomas, 2017) se nourrissent de la multiplication des lieux du dialogue social et de la technicisation des sujets de délibération dans un contexte de raréfaction des vocations militantes, la critique de la distance voire de la coupure entre les salarié.es (la « base ») et les militant.es syndicaux.ales (le « sommet ») n'est pas nouvelle. Traversant le mouvement ouvrier depuis son origine, cette mise en cause de la bureaucratisation des organisations syndicales connaît un regain d'actualité avec l'institutionnalisation du syndicalisme au cours de la 2nde moitié du XX^{ème} siècle (Béroud et Yon, 2013 a). Cela dit, les deux auteur.trices rappellent que l'enjeu démocratique ne réside pas tant dans la participation des syndicats aux institutions de l'Etat social que dans l'élaboration de mécanismes de (ré)appropriation de la décision et de l'action collectives par les militant.es et les travailleur.euses. S'il faut bien « risquer l'aliénation politique pour échapper à l'aliénation politique » (Bourdieu, 1984), cet engagement institutionnel doit s'efforcer de contrer les « tendances oligarchiques » (Michels, 2015) des organisations syndicales, en favorisant la confrontation et l'échange entre les représentant.es et les représenté.es (Béroud et Yon, 2013 b). Cette exigence démocratique, qui invite à l'expérimentation syndicale (Vakaloulis, 2007) et au débat stratégique (Yon, 2023), recoupe la réflexion sur les innovations organisationnelles visant à renouveler les effectifs militant.es (Denis et Martin, 2014 ; Guillaume et Pochic, 2014) et à étendre la syndicalisation aux travailleur.euses ou aux secteurs professionnels éloignés du syndicalisme (Denis, 2009, Béroud et al. ; 2009, Béroud, 2013)⁶.
- 5 Principale forme d'organisation des travailleur.ses, le syndicalisme se trouve concurrencé à l'Université par des modes spécifiques et anciens de prise en charge des intérêts des agent.es, au premier rang desquels les composantes disciplinaires de rattachement, telles que les Unités de Formation et de Recherche (UFR). En dépit de cette particularité, se pencher sur l'activité locale des organisations syndicales dans les collectifs de travail apparaît malgré tout pertinent dans la mesure où la transformation du cadre réglementaire a semblé vouloir transférer davantage d'« autonomie »⁷ aux établissements, rapprochant ainsi les lieux de décision (et de contestation) des agent.es.

Face à la décentralisation (ou « dénationalisation ») de la conflictualité politique, comment se positionnent les organisations syndicales ? Quelle distance ou proximité établissent-elles vis-à-vis de la direction dans les instances représentatives du personnel ? Dans quelle mesure tentent-elles de combler la distance avec le personnel afin d'organiser la co-présence des agent.es pour porter leurs revendications et assoir leur légitimité institutionnelle ?

- 6 Les pistes de réflexion sur la dimension spatiale du syndicalisme universitaire procèdent d'une démarche ethnographique rendue possible par l'engagement de l'auteur – enseignant-chercheur – dans son établissement d'affectation. En s'inscrivant dans une longue tradition d'intervention des chercheur.ses en sciences sociales (Hess, 1981), y compris en géographie⁸, cette contribution part de l'idée que les positions simultanées, de syndicaliste et de chercheur, peuvent se nourrir mutuellement (Dunezat, 2011). Partageant avec les collègues les conditions (dégradées) d'exercice des missions universitaires, le chercheur milite syndicalement pour en modifier la réalité, et produire des connaissances scientifiques, dans le sillage des travaux revendiquant une perspective « expérimentale » (Pereira, 2016 ; Nicolas-Le Strat, 2018).

L'Université (et le chercheur) face à la reconfiguration scalaire des rapports de pouvoir

- 7 Les Universités ont connu de profond bouleversement ces dernières décennies qui reconfigurent la dimension scalaire des rapports de pouvoir (Pailloux, à paraître) au sein de l'institution. Les successives modifications du cadre réglementaire ont renforcé la régionalisation de l'ESR par l'intermédiaire de la décentralisation de la gestion du budget et du personnel ainsi que par le regroupement d'établissements sur ce périmètre géographique. Dans ce double mouvement convergeant, l'objectif est de renforcer l'autorité des Président.es dans le gouvernement des Universités afin qu'iels deviennent les interlocuteur.trices privilégié.es du ministère (Musselin, 2017). Ce processus a entraîné un affaiblissement des capacités de décision des Conseils Centraux, mais aussi des composantes, héritières de ce qu'il est convenu d'appeler la « République des universitaires » (Charle, 1994) ou « des facultés » (Musselin, 2001). L'autonomie professionnelle locale, issue du corporatisme professoral, se caractérisant par une sécurisation des conditions matérielles de travail (statut de fonctionnaire) et une organisation démocratique (principes de collégialité et de représentation) dans la gestion des emplois et des carrières ainsi que dans la réalisation des activités scientifiques et pédagogiques, constitue un enjeu de contrôle pour les directions d'établissements.
- 8 Le transfert de la gestion du budget et du personnel a impliqué un renforcement des services centraux dans l'organisation des établissements *via* la diffusion des logiques gestionnaires dans les composantes (Musselin, 2017). La conversion à une rationalisation de l'utilisation des ressources est d'autant plus aisée qu'elle s'opère dans un contexte de pénurie financière organisée par l'État et de surveillance rectorale de l'exercice du budget (Henry et Sinigaglia, 2014). Ce processus de centralisation gestionnaire a été accompagné par l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR)⁹, lors du passage aux « Responsabilités et Compétences Élargies » (RCE), avec la réalisation d'audits

préalables (IGAENR, 2009 et 2010), mais aussi au cours de son application avec la conduite de diagnostics réguliers, souvent comparatifs et assortis de prescriptions (IGAENR, 2012 et 2019). Durant le déploiement de l'« autonomie » gestionnaire, les inspecteur.trices ont ainsi mis l'accent sur le nécessaire « pilotage stratégique » des activités scientifiques et pédagogiques par des « indicateurs de performance » dans le cadre des « dialogues de gestion » entre composantes décentralisées et direction centrale.

- 9 L'Université fait donc l'objet d'un intense travail politique et administratif à l'échelle nationale visant à reconfigurer les rapports de pouvoir au sein de l'institution et à constituer le périmètre régional comme échelle de référence du pilotage de l'ESR. Ces transformations institutionnelles peuvent néanmoins prendre des voies et une ampleur différentes, en fonction des contextes, comme l'illustre l'Université de Caen Normandie.

Approfondir l'emprise régionale sur les composantes : les voies de l'enrôlement gestionnaire et managérial à l'Université de Caen Normandie

- 10 Répartie sur une dizaine de sites dans trois départements, l'Université de Caen Normandie accueille chaque année un peu plus de 30 000 étudiant.es et compte autour de 2600 agent.es, enseignant.es (-chercheur.ses) et BIATSS¹⁰. Les effectifs du personnel ont cependant eu tendance à se réduire ces dernières années en même temps que se renforçait la précarisation des agent.es (OCT, 2022a). Cette gestion régionale d'une pénurie nationale a été rendue possible par la « modernisation de la gouvernance » et la « professionnalisation du pilotage » de l'établissement¹¹ portées par les équipes dirigeantes successives depuis le passage aux RCE en 2010. A la production d'« indicateurs de performance » par l'administration centrale s'est ajoutée la restructuration interne des composantes, qui s'est matérialisée dans l'absorption de services communs par les services centraux et la fusion d'UFR ou d'Instituts¹². Outre le fait de faciliter le gouvernement de l'établissement par la Direction Générale des Services (DGS) et la Présidence, la constitution de ces plus vastes entités était envisagée comme un préalable à la fusion des universités de Caen, Le Havre et Rouen. Ce projet de regroupement régional n'a pour l'instant pas abouti en raison du changement de direction en novembre 2020.
- 11 Afin d'accroître l'emprise gestionnaire sur les composantes, la direction de l'établissement au cours de la mandature 2016-2020 engage une conversion managériale des responsables administratif.ves. Echelon considéré comme « stratégique » en raison de la proximité avec les enseignant.es-chercheur.ses (Barrier et Musselin, 2015), ces agent.es de l'encadrement intermédiaire connaissent une extension de leur périmètre d'intervention et un renforcement de leur dépendance hiérarchique vis-à-vis de la DGS (Uhel, 2022a). Devant faire preuve de « discrétion professionnelle et [de] loyauté institutionnelle »¹³, les responsables administratif.ves sont amené.es à contrôler davantage l'activité des enseignant.es-chercheur.ses, en attestant de la réalisation de leurs services. Cette responsabilité incombant auparavant à la direction de la composante est facilitée par la dématérialisation et l'interconnexion des outils de gestion. Et surtout, ces agent.es doivent dorénavant accompagner les directions élues dans la définition et la mise en œuvre de la politique des composantes

ainsi que dans la préparation et la réalisation des « dialogues de gestion » avec l'administration et la direction centrales, favorisant ainsi l'encadrement gestionnaire des directions de composantes dans ces lieux de définition de leurs objectifs et de leurs moyens.

- 12 L'instrumentalisation des responsables administratif.ves constitue l'une de modalités de l'emprise gestionnaire de l'administration et de la direction centrales sur les composantes décentralisées de l'établissement adoptée à l'Université de Caen Normandie. Ce contrôle a d'ailleurs été renforcé et formalisé durant la mandature présidentielle suivante avec l'instauration des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CEPOM). Signés pour une durée de 4 ans, ces contrats établissent « *les objectifs stratégiques de la composante, en lien avec ceux de l'établissement ainsi que la performance attendue* », conditionnant par voie de conséquence les dotations octroyées par la direction aux collectifs de travail.

Enquêter sur son établissement à partir d'un engagement syndical : la recherche en situation d'expérimentation

- 13 Ce réagencement scalaire des rapports de pouvoir universitaires, dans un contexte réglementaire et budgétaire national contraint, a des implications locales sur l'autonomie professionnelle des composantes mais aussi sur les conditions de travail et l'exercice des missions du personnel, interpellant par voie de conséquence les organisations syndicales (voir l'encadré pour une présentation du paysage syndical régional). Le chercheur qui s'engage syndicalement face aux mutations de son propre environnement professionnel dispose d'un accès privilégié au terrain, mais aussi d'une capacité à influencer sur la politique de l'établissement et à agir sur les orientations du syndicat¹⁴. Plus encore, en s'appuyant sur la connaissance du contexte socioprofessionnel ainsi que sur les recherches en sciences sociales conduites sur le travail et l'action collective, le syndicaliste est en mesure d'expérimenter des hypothèses politiques et scientifiques afin de transformer la réalité au travail. En ce sens, et au-delà d'une démarche qui relèverait de l'observation participante ou de la participation observante (Soulé, 2007), il s'agit bien de mener une « recherche en situation d'expérimentation » (Nicolas-Le Strat, 2018) qui vise à prendre des initiatives afin de transformer le terrain que l'on étudie (Pereira, 2016) et, en retour, à produire des connaissances scientifiques.
- 14 Adhérent de la section universitaire de SUD Éducation Calvados depuis plus de 15 ans, en tant que doctorant puis comme enseignant-chercheur titulaire, l'auteur a été élu sur une liste intersyndicale au Comité Technique de l'Université de Caen Normandie en 2014, mandat renouvelé lors des élections professionnelles de 2018¹⁵. Cette présence longue sur le terrain permet à l'évidence une connaissance immédiate du contexte, des successives équipes dirigeantes et des agent.es de l'administration centrale ainsi que des interlocuteur.trices, positionnements et rapports de force syndicaux. L'engagement du chercheur sur le terrain facilite la conduite d'entretiens avec les syndicalistes¹⁶ afin de saisir les trajectoires, pratiques et représentations militantes, mais aussi les (re)compositions et relations intersyndicales « infrapolitiques », quand les archives (tracts, analyses, professions de foi et résultats électoraux) dessinent une histoire publique du syndicalisme. Le mandat au Comité Technique de l'Établissement (CTE) offre plus spécifiquement la possibilité de saisir les relations professionnelles

s'établissant entre les représentant.es du personnel d'un côté et l'administration et la direction centrales de l'autre, mais aussi d'observer les mutations de l'appareil universitaire¹⁷, étant donné que le CTE doit être consulté par la direction sur les questions d'emploi, de rémunération et de conditions de travail, préalablement à toute décision du Conseil d'Administration.

- 15 L'engagement dans la relation d'enquête rend cependant difficile d'accès certaines dimensions du terrain, en raison précisément de la position située du chercheur. L'interconnaissance, parce qu'elle s'établit sur des bases militantes, peut constituer un obstacle, qu'il s'agisse de la réalisation d'entretiens ou de l'accès aux données et archives syndicales (notamment le nombre d'adhérent.es). Cette proximité entraîne même une fermeture de toute une partie du terrain, dans le cas de l'encadrement administratif ou de la direction de l'université. Bien que comportant des limites méthodologiques, la double position de syndicaliste et de chercheur permet d'affiner la compréhension du terrain voire d'ouvrir de nouveaux chantiers de recherche, mais permet aussi d'agir sur les pratiques syndicales et les ressorts de l'action collective, voire sur les conditions de travail du personnel. Le fait en tant que syndicaliste et chercheur de partager le quotidien vécu au travail avec les collègues et d'être parfois intervenu à leur demande auprès de l'administration ou de la direction centrales instaure une proximité voire un lien de confiance facilitant le travail d'enquête.
- 16 Si le texte s'appuie essentiellement sur les observations de l'auteur, les propos qui sont soumis aux lecteur.trices doivent être entendus comme le produit d'un travail collectif. Outre les échanges avec les membres du syndicat, les analyses portant sur l'action collective et les mutations organisationnelles de l'Université découlent de multiples dialogues et collaborations¹⁸. Certaines de ces réflexions ont d'ailleurs donné lieu à des publications ou des communications scientifiques, mais aussi à des restitutions sous différentes formes au collectif syndical et plus largement au personnel de l'établissement.

La composition syndicale à l'Université de Caen Normandie

Le syndicalisme universitaire n'a pas été épargné par le processus de recomposition interprofessionnelle survenue en France au cours du XX^{ème} siècle (Giraud *et al.*, 2018). De la décomposition de la Fédération de l'Éducation Nationale (FEN) ont émergé deux organisations syndicales à l'Université de Caen Normandie : l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) et la Fédération Syndicale Unitaire (FSU). Après une courte période d'indépendance, le Syndicat National du Personnel Technique de l'Enseignement Supérieur (SNPTES) est revenu au sein de l'UNSA. La FSU, longtemps dominante chez les enseignant.es chercheur.ses avec le SNESup, s'est également développée au sein du personnel BIATSS par l'intermédiaire de deux syndicats, le Syndicat National de l'Administration Scolaire et universitaire et des Bibliothèques (SNASUB) et l'Union Nationale des agents Techniciens, Ouvriers et de Services (UNATOS – dissoute au début des années 2010). Le recentrage de la CFDT dans les années 1980 a entraîné le départ d'un certain nombre de militant.es et la création d'une section SUD Éducation à la fin des années 1990. La CGT, implantée originellement au CNRS, s'est développée ensuite à l'université mais exclusivement au sein du personnel BIATSS, jusqu'en

2010. Hormis quelques adhésions isolées, la CGT-FO est absente du paysage syndical, tout comme la CFTC.

S'il n'a pas été possible d'avoir accès au nombre d'adhérent.es pour chaque organisation syndicale en raison de l'engagement syndical de l'auteur, le regard porté sur la composition et l'organisation des listes (inter)syndicales aux élections professionnelles¹⁹ donne une idée de leur implantation, notamment au sein des hiérarchies universitaires. Lors du scrutin de 2018, l'intersyndicale SUD-CGT est la seule liste à proposer une répartition égalitaire entre les agent.es BIATSS et enseignant.es, tandis que le SGEN-CFDT (12/8) et la FSU (13/7) présentent un déséquilibre entre ces deux catégories. Au sein du personnel BIATSS (les candidatures enseignantes appartiennent très majoritairement au corps des Maitre.sses de Conférences), il est possible de noter une surreprésentation des catégories A sur la liste du SGEN-CFDT, B sur la liste de l'intersyndicale SUD-CGT et C sur la liste de la FSU. L'UNSA et le SNPTES, listes exclusivement composées d'agent.es BIATSS, montrent une représentation légèrement accentuée dans les catégories A et B. Lors des élections professionnelles de 2018²⁰, la répartition des sièges s'est opérée de la manière suivante : SNPTES (2), UNSA (1), CFDT (2), FSU (2) et SUD Éducation - CGT Ferc Sup (3). Quatre enseignant.es sont élu.es (2 SUD-CGT, 1 FSU et 1 CFDT), alors qu'ils constituent 60 % des agent.es de l'établissement. Par contre, si les BIATSS de catégorie C forment près de la moitié de l'effectif total du personnel non enseignant, un seul agent est élu (FSU), les catégories A et B occupant respectivement 2 (CFDT et SNPTES) et 3 (SNPTES, UNSA et SUD-CGT) sièges.

Siéger en instance et gérer la distance

- 17 Le transfert de la gestion du budget et du personnel aux établissements confère au Comité Technique d'Établissement (CTE) une place importante dans les relations professionnelles universitaires. Point d'observation privilégié et peu étudié (Gassier et Giraud, 2020) des pratiques (inter)syndicales, cet espace - temps du dialogue social permet d'observer l'implication des syndicats, leurs positionnements, alliances ou oppositions, qui s'expriment dans les votes ou les échanges avec l'équipe dirigeante. Le comportement des syndicalistes (temps de présence, localisation dans l'espace, prise de parole, manière de s'adresser à la direction ou à l'administration, etc.), dans cette arène qui n'est que consultative, donne à lire une certaine conception du mandat de représentant.e du personnel. Cet espace - temps offre également la possibilité d'observer les mutations de l'appareil universitaire, que ce soit lors de la déclinaison des mesures nationales ou des initiatives propres à l'établissement. Dans un cadre budgétaire contraint, l'équipe dirigeante doit en effet opérer des choix et les justifier auprès des représentant.es du personnel, qu'il s'agisse de la politique de l'emploi, du régime indemnitaire ou de la restructuration des composantes, pour ne citer que quelques exemples dans l'actualité récente.
- 18 Compte tenu du décalage avec le calendrier électoral des conseils centraux, les élu.es ont été mis en présence de trois équipes dirigeantes sur la période 2014 à 2022. Au regard de la diversité et de la technicité des dossiers abordés dans l'instance, il a été décidé d'être attentif à certains moments majeurs, comme les discussions autour de la

proposition de politique de l'emploi de la direction intervenant lors du dernier CTE de chaque année universitaire. Afin de compléter ces informations, il a pu être utile de mobiliser les procès-verbaux du CTE, où figurent les résultats des votes et les échanges avec l'administration et la direction²¹, ainsi que les éventuelles explications de vote, les déclarations annexées au PV voire les comptes rendus diffusés au personnel de l'établissement par les organisations syndicales.

Se tenir à distance de la direction et de l'administration centrales

- 19 À l'Université de Caen Normandie, la réunion du CTE se déroule dans la « salle du conseil », où se tiennent les séances du Conseil d'Administration, située dans le bâtiment Présidence sur le campus principal de l'établissement. L'organisation de l'espace des relations professionnelles donne une première indication des positionnements (inter)syndicaux et du rapport des élu.es à l'institution. Sur la largeur, en dessous du vidéoprojecteur, sont installés les membres de l'administration (DGS et DRH voire DGS et DRH adjoint.es) et de la direction (Président.e et Vice-Président.e du CA en charge des Ressources Humaines). Sur les longueurs, laissant quelques sièges vides entre eux.elles et la direction, les représentant.es du personnel se répartissent, avec d'un côté les élu.es FSU et SUD-CGT et de l'autre, ceux et celles de la CFDT et du SNPTES. Jusqu'en 2018, les syndicalistes de l'UNSA pouvaient s'asseoir d'un côté ou de l'autre, mais depuis le scrutin de 2018, la titulaire et le suppléant se localisent à l'opposé de la direction et de l'administration. Cette distribution spatiale des élu.es, stabilisée pendant plusieurs années, matérialise les positions syndicales divergentes et offrent également la possibilité aux membres de la FSU et de l'intersyndicale SUD-CGT d'échanger au cours de l'instance afin d'accorder leurs votes.
- 20 L'ouverture des séances donne lieu à un invariable rituel. Les élu.es du personnel font leur entrée au compte-goutte, l'administration et la direction étant déjà présentes. Durant ce moment informel, précédant l'ouverture des débats et l'enregistrement de la séance, les membres de l'administration et de la direction avaient pour habitude de venir saluer individuellement les représentant.es du personnel. Cette pratique n'a plus cours depuis que des tensions sont survenues autour de la politique de l'emploi et d'un conflit au sein d'une composante ayant fait l'objet d'une enquête du CHSCT (Mantel et Uhel, 2022). En dehors de ces circonstances exceptionnelles, la routinisation du dialogue social ainsi que la professionnalisation des représentant.es du personnel²² entraînent une proximité qui de la cordialité peut se muer en familiarité, faisant écho au processus de « "civilisation" des mœurs syndicales » identifié par Yolaine Gassier (2018). Recherché par certain.es pour des motifs personnels, professionnels ou syndicaux, ce rapprochement peut insidieusement émousser la critique des représentant.es, d'autant plus dans un contexte universitaire où l'équipe dirigeante est composée de collègues élu.es par les agent.es. En plus des divergences syndicales quant à l'efficacité du dialogue social, la proximité avec la direction et l'administration centrales diffère en fonction des catégories voire des composantes ou services de rattachement des élu.es. Les enseignant.es-chercheur.ses peuvent en effet échanger d'égal à égal avec le.la Président.e ou les vice-Président.es. Cette proximité est d'ailleurs entretenue par les membres de la direction qui utilisent le tutoiement pour s'adresser à leurs pairs. Il n'en va pas nécessairement de même pour les agent.es BIATSS, qui se trouvent en présence de leur hiérarchie. Constituant une potentielle mise en danger professionnelle pour les élu.es qui critiquent les décisions de la

direction²³, cette co-présence instituée par la réglementation semble être vécu comme un prolongement de leur activité pour les agent.es d'encadrement. A ce propos, durant la mandature 2014-2018, l'un.e des représentant.es de l'UNSA, occupant des responsabilités au sein d'un service central, pouvait indiquer « changer de casquette » lorsqu'un sujet relevant de son activité professionnelle était abordé en instance, complétant ainsi les propos tenus par l'administration ou la direction.

- 21 En régime d'« autonomie » universitaire, les élu.es du personnel sont par ailleurs sommé.es d'accroître leur participation à la construction de réponses institutionnelles aux exigences de gestion de la « masse salariale ». Au cours de l'année 2016, la Présidence de l'établissement a ainsi souhaité instaurer des moments de dialogue avec les représentant.es du personnel. En début d'année universitaire, le.la Président.e invite les élu.es du CTE à échanger avec lui.elle « en dehors des instances », en présence du ou de la VP-RH et du ou de la DGS. Ce dialogue social bilatéral avec des élu.es, et non pas avec des représentant.es désigné.es par leur organisation syndicale, s'effectue sans ordre du jour ni cadre réglementaire. Après une première expérimentation, les représentant.es de SUD Education ont décidé de ne plus répondre favorablement à cette invitation, ayant constaté qu'il s'agissait surtout pour l'équipe dirigeante de justifier les choix politiques opérés en matière d'emploi²⁴. Plus contraignante, l'institutionnalisation de la commission Ressources Humaines (RH) tend à produire des effets sur l'exercice du mandat des représentant.es du personnel. Transversale au CTE et aux conseils centraux²⁵, cette commission est censée préparer (et accélérer) les décisions dans les deux instances, notamment en matière de politique de l'emploi. Aux côtés de la CFDT, de l'UNSA et du SNPTES, les élu.es de la FSU défendent leur présence dans cette commission afin de connaître le contenu des échanges. Les membres de l'intersyndicale SUD-CGT refusent d'y siéger au motif que ce dispositif tend à vider le CTE de ses prérogatives et à accroître la l'« aspiration » des représentant.es du personnel dans des espaces – temps du dialogue social chronophages. Par ailleurs, le rapprochement d'élu.es aux mandats d'ordinaire délimités et séparés amène à produire un alignement de leurs positions sur celles de l'équipe dirigeante, les élu.es du CTE étant en effet minoritaires dans la commission RH.

Rapprocher les élu.es pour exprimer la distance à l'employeur

- 22 À la réception de la convocation, les élu.es de la liste SUD-CGT et de la FSU tentent de se réunir afin d'échanger sur l'ordre du jour, partager leur analyse des documents, coordonner leurs votes voire rédiger une déclaration commune²⁶. Si ces réunions intersyndicales sont instituées depuis plusieurs mandatures, leur tenue effective avec l'ensemble des représentant.es de chacune des deux listes est beaucoup plus aléatoire et ce, en raison des contraintes temporelles, géographiques, organisationnelles et hiérarchiques pesant sur les agent.es²⁷. Le temps disponible pour l'organisation de ces réunions préparatoires est particulièrement limité du fait de l'envoi tardif des documents par l'administration, souvent à la limite du cadre réglementaire. Dans l'idéal, chacune des organisations syndicales devrait pouvoir se réunir afin de donner un mandat à ses élu.es. Dans la pratique, cette procédure démocratique est difficilement réalisable et tend à participer de l'éloignement de l'élu.e vis-à-vis du collectif syndical. Les réunions sont de courte durée (entre une à deux heures), parfois sur la pause méridienne, et se déroulent dans le local intersyndical, situé sur le campus principal de l'établissement. Les dossiers importants et complexes (comme la politique

de l'emploi) sont abordés en priorité, les élu.es prenant souvent connaissance des documents durant la réunion. Davantage qu'une confrontation des analyses de chacun des syndicats afin de parvenir à une position commune, les échanges prennent plutôt la forme d'une mise en commun des critiques portées par chacun.e des élu.es sur les projets de la direction, le plus souvent au regard de leur catégorie d'appartenance et de leur composante de rattachement. S'il n'est pas possible de se réunir avant le CTE, la coordination des votes au sein de l'intersyndicale SUD-CGT avec la FSU se fait durant l'instance par des discussions informelles.

- 23 Avant de laisser la présentation concrète des mesures au DRH, le.la Président ou le.la Vice-Président.e replace le cadre politique de la discussion dans les orientations budgétaires votées par le CA. Les élu.es sont ensuite invité.es à poser leurs questions. Ce point (long) de l'ordre du jour donne lieu à deux types d'échanges avec la direction et l'administration. Des élu.es, toutes listes confondues, demandent des précisions au DRH sur des postes spécifiques (mutation ou transformation), interventions s'appuyant souvent sur leur composante ou service de rattachement. À mesure que se rapproche le vote sur la proposition de la direction, les échanges deviennent plus politiques. Les représentant.es de l'intersyndicale SUD-CGT et de la FSU critiquent la réduction des effectifs du personnel pour des considérations budgétaires et les répercussions sur les conditions d'emploi (précarité) et de travail (surcharge) du personnel, mais aussi sur le service rendu aux étudiant.es. Les élu.es de la CFDT abondent dans le sens de ces critiques, en insistant également sur la méthode d'élaboration de la politique de l'emploi. Les « dialogues de gestion » sont ainsi mis en cause en raison de l'humiliation que subiraient les directions de composantes face à l'équipe dirigeante et à l'administration²⁸. Devant cette politisation du sujet, le.la Président.e ou le.la Vice-Président.e reprend la main au DRH, dans une sorte de mise en scène de la répartition des champs de compétences administratif et politique. Outre l'argument récurrent de la contrainte budgétaire imposée par l'État, la direction met en perspective les indicateurs construits par l'administration (notamment le taux d'encadrement des étudiant.es par composante) avec les grandes tendances démographiques (projection des effectifs étudiants et des départs à la retraite du personnel). À l'issue de ces échanges, les représentant.es de l'intersyndicale SUD-CGT ou de la FSU demandent une suspension de séance pour échanger entre élu.es, en dehors de la salle de réunion.
- 24 L'unanimité syndicale est (presque) toujours obtenue contre la proposition de politique de l'emploi de la direction, aucun.e élu.e n'y votant favorablement. Entre 2015 et 2020, trois des huit CTE consultés ont vu l'ensemble des organisations syndicales s'y opposer. Les abstentions de l'UNSA (2016) et du SNPTES (2019 et 2020) empêchent cependant un ajournement de l'adoption du projet²⁹. Le SNPTES ne justifie que très rarement ses votes en instance. L'UNSA adopte une position toujours plus contestataire depuis le changement de ses représentant.es au CTE lors des élections professionnelles de 2018. Outre les explications de vote en instance, des déclarations intersyndicales sont régulièrement envoyées au personnel *via* les listes institutionnelles de messagerie professionnelle afin de rendre compte de l'action des élu.es ou d'appeler à la mobilisation. En 2017, au plus fort de la réduction des effectifs, l'intersyndicale SUD-CGT et la FSU signent un communiqué commun pour justifier leur opposition à la politique de l'emploi. L'année suivante, cette même configuration intersyndicale appelle le personnel à un rassemblement devant le CA pour interpeler les élu.es de cette instance décisionnelle. Une seconde déclaration, paraphée en plus par la CFDT,

explique le choix des représentant.es de boycotter la réunion du CTE, qui sera ajournée faute de quorum. En 2019, l'UNSA rejoint le communiqué de l'intersyndicale SUD-CGT et FSU, à nouveau élargi à la CFDT, motivant un nouveau boycott de l'instance. En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, aucune action ni communication intersyndicale n'a vu le jour, la réunion du CTE se déroulant par ailleurs en visio-conférence.

- 25 Dans le cadre de l'« autonomie » des universités, le CTE cristallise les enjeux politiques relatifs aux conditions d'emploi et de travail des agent.es, obligeant les représentant.es du personnel à se positionner et à gérer cette proximité instituée par la réglementation avec la direction et l'administration centrales. Cela dit, même si les contraintes imposées au « dialogue social de terrain » par l'Etat néolibéral (Giraud et Signoretto, 2023) semblent bien caractériser les relations professionnelles au sein du CTE, les enjeux politiques doivent néanmoins être relativisés, cette instance n'étant que consultative et ne donnant ainsi pas lieu à des accords entre la direction et les syndicats. Dans un contexte de réduction des effectifs militants et de multiples contraintes pesant sur les élu.es (statutaire, hiérarchique, temporelle, géographique), la multiplication des temps de discussions, des commissions et des groupes de travail ainsi que la technicisation croissante des dossiers³⁰ tendent à accroître les logiques de professionnalisation des représentant.es du personnel (Guillaume et Pochic, 2009 ; Mischi, 2016 ; Gassier et Giraud, 2020) et par conséquent leur éloignement du collectif syndical et du personnel. Plus fondamentalement, ces espaces - temps du dialogue social, vecteur de justification des choix budgétaires et d'inculcation des normes managériales, se convertissent en dispositifs de contrôle (Giraud, 2013) voire d'enrôlement (Gassier, 2018) des représentant.es du personnel, favorisant leur intégration au nouvel ordre universitaire. Face à ce processus de domestication syndicale, les stratégies de résistance des élu.es peuvent se matérialiser dans un éloignement permanent (absence de la Commission RH ou des dialogues bilatéraux pour SUD Education) ou temporaire (boycott du Comité Technique à géométrie syndicale variable) des instances. Au-delà de leurs divergences, les syndicats peuvent ainsi faire front commun face à l'employeur, en réduisant la distance entre leurs positions respectives, et organiser la mobilisation, en rendant des comptes au personnel et en appelant à des rassemblements³¹.

Réduire la distance pour faire corps (et mouvement)

- 26 La représentation du personnel dans les instances oblige à gérer la proximité avec l'employeur, mais cette activité pose également la question de l'ancrage syndical et professionnel des délégué.es, c'est-à-dire de la distance avec le collectif militant et surtout avec les agent.es qui les ont élu.es. Plus largement, les organisations syndicales sont confronté.es aux logiques gestionnaires et managériales qui fragilisent les collectifs de travail et isolent les agent.es. Ces effets des méthodes contemporaines d'organisation du travail s'ajoutent et s'articulent aux distances géographiques mais aussi statutaires et symboliques à l'université, que l'on songe aux hiérarchies professionnelles entre agent.es BIATSS et enseignant.es-chercheur.ses ou entre titulaires et précaires. Pris dans les rapports concurrentiels intersyndicaux et travaillé par les lignes de fractures internes à la « communauté universitaire », le syndicalisme fait face également aux logiques disciplinaires qui structurent l'enseignement supérieur et la recherche. Dans le quotidien au travail ou dans les moments plus

exceptionnels de mobilisation, les initiatives (inter)syndicales se voient en effet concurrencées par les traditions organisationnelles au sein des composantes (notamment les Conseils ou Assemblées Générales d'UFR). Bien qu'enserrés dans les mailles gestionnaires et managériales, ces collectifs de travail disciplinaires et intercatégorielles constituent des lieux de refuge ou de ressources pour des collègues en difficulté, mais cet ancrage local participe aussi de la fragmentation de la scène politique universitaire.

- 27 Si la position de représentant.e du personnel offre la possibilité de participer à la connaissance scientifique des relations professionnelles universitaires, l'engagement syndical cherche à infléchir une réalité jugée responsable de la souffrance au travail des agent.es voire de la perte de sens dans leur activité (Darbus et Jedlicki, 2014). L'observation des mutations de l'appareil universitaire, via la présentation des projets et réformes par la direction en CTE, permet d'affiner (et de diffuser) la connaissance des mécanismes d'enrôlement et de contrôle du personnel, tout autant que d'attiser la réflexion (et la vigilance) sur les processus de professionnalisation des représentant.es du personnel. Nourries de ces connaissances, inscrites dans un vécu quotidien partagé avec les collègues, mais aussi alimentées par les travaux scientifiques sur l'action collective et le travail, des expérimentations syndicales ont été menées par SUD Education afin de (re)légitimer le syndicalisme, comme moyen de résistance et de transformation de la réalité professionnelle, mais plus largement de (re)créer des liens de solidarité intercatégoriels et transdisciplinaires à l'Université³².

Aller à la rencontre des collègues pour connaître leurs conditions de travail

- 28 Se revendiquant d'un syndicalisme de transformation sociale, SUD Éducation inscrit cet horizon dans une pratique militante de terrain qui cherche à politiser l'organisation du travail en partant du vécu des agent.es (Beynel, 2017). Cette orientation stratégique se matérialise dans des espaces - temps d'(in)formation et d'échange qui impliquent au collectif militant d'aller à la rencontre des collègues. Des heures d'information syndicale sont ainsi régulièrement organisées sur les conditions de travail et les rapports hiérarchiques. Ouvertes à l'ensemble du personnel, ces réunions étaient néanmoins destinées en priorité aux agent.es BIATSS, catégorie particulièrement affectée par les transformations organisationnelles mais trop souvent invisibilisée à l'université (Briot et Soulié, 2016). Bien que la concentration d'agent.es légitime la tenue de ces initiatives sur le campus principal, des heures d'information syndicale ont pu être programmées dans des composantes excentrées, y compris sur d'autres campus, afin de faciliter la participation du plus grand nombre. Par ailleurs, le syndicat a organisé des « Journées d'étude syndicale » à destination des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses. En jouant sur les codes de la profession, ces journées d'études visaient à échanger sur la réalité professionnelle vécue au quotidien par chacun.e³³. Il s'agissait d'esquisser un état collectivement construit de l'évolution des métiers et d'envisager les modalités d'organisation permettant d'agir sur les conditions de travail. Contrairement aux heures d'information syndicale, ces initiatives se déroulaient à la Maison de la Recherche en Sciences Humaines (MRSH), lieu scientifique central investi par les chercheur.ses (en sciences humaines et sociales). Ces réunions ont connu des fortunes diverses. Les journées d'études ont eu une certaine audience au

début, mais les heures d'information syndicale beaucoup moins, amenant les militant.es à envisager une réorientation de la stratégie syndicale qui s'est instituée dans un Observatoire des Conditions de Travail (OCT).

- 29 Au-delà de ce constat d'une faible affluence à certaines initiatives syndicales, l'Observatoire émerge dans un contexte spécifique où il s'agit de combler un déficit institutionnel dans la (re)connaissance des situations de mal être au travail et de contourner les obstacles de la direction dans l'activité du CHSCT afin de pouvoir documenter la réalité vécue par les collègues sous l'angle des facteurs psychosociaux de risque (OCT, 2022a). L'enjeu central réside bien dans la volonté de rendre visible les potentielles atteintes à la santé physique et mentale des agent.es qui seraient liées aux violences gestionnaires et managériales (Benedetto-Meyer et al., 2011). La publicisation des résultats de l'enquête offre la possibilité de contrebalancer les indicateurs de performance présidant au pilotage des composantes, mais aussi et surtout de rompre l'isolement des agent.es et de dépasser les spécificités propres à chaque composante. Dans cette optique, l'utilisation d'un questionnaire en ligne, adressé aux collègues *via* leur adresse professionnelle, permet d'élargir, au-delà des cercles militants et professionnels, l'accès à cette réalité du travail. Plus particulièrement, la dispersion géographique de l'Université de Caen Normandie constitue un enjeu majeur pour un syndicat souhaitant porter la parole des collègues dans leur diversité. Le recours à l'outil numérique est donc conçu comme un détour préalable à la rencontre en présentiel avec les agent.es. Cette exigence de garder prise avec le terrain s'est d'ailleurs exprimée dans la restitution publique des résultats du questionnaire et le lancement quelques mois plus tard d'une campagne d'entretiens.
- 30 Plutôt que d'externaliser l'enquête, il s'est agi de mobiliser les ressources scientifiques du groupe afin de les mettre au service de l'action collective. En ce sens, un pas supplémentaire a été effectué au regard des démarches classiques telles que le recours à un cabinet d'expertise ou la forme prise par l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom. Alors que ces initiatives maintiennent une frontière (et parfois une tension) entre les équipes syndicales et scientifiques (Delmas, 2012), l'Observatoire fusionne ces deux positions (sans perdre de vue la distinction entre les deux registres de discours), ce qui offre une plus grande efficacité d'action, mais n'évacue pas dans la pratique les difficultés organisationnelles qu'il tente précisément de documenter (OCT, 2022b). Formé.es en sociologie, ergonomie, psychologie et géographie sociale notamment, les membres du groupe sont également investi.es dans leurs activités professionnelles sur les questions d'emploi et de travail ainsi que sur les méthodes d'enquête qualitatives et quantitatives. Outre le fait de construire un regard pluridisciplinaire sur un même objet, cette diversité d'horizons scientifiques (et géographiques) alimente la réflexion sur les conditions de travail vécues dans différentes composantes de l'établissement. Les (maigres) ressources concédées par le droit syndical ne sont pas négligeables pour mener à bien cette enquête. Outre le fait de pouvoir accéder aux courriels professionnels des agents *via* les listes de diffusion institutionnelles, la réglementation permet de disposer d'un local pour organiser les réunions et rencontrer les collègues. Indépendant de l'administration, l'Observatoire n'en reste pas moins une émanation de SUD Éducation. Les membres du groupe rendent ainsi régulièrement des comptes aux militant.es et aux adhérent.es. En plus d'alimenter le discours syndical, ces restitutions internes permettent une appropriation collective des connaissances construites par l'Observatoire.

31 Avec une participation attestant de l'intérêt porté pour les questions de souffrance au travail³⁴, l'échantillon est globalement représentatif de la diversité du personnel, que ce soit en termes de genre, de statut, de catégorie ou de composante. Si les résultats statistiques montrent des pénibilités variant en fonction de la position professionnelle des agent.es, les répondant.es partagent le constat d'une intensification de leur travail, d'un manque de moyens comme de reconnaissance de l'institution (OCT, 2022a). Les manifestations explicites de souffrance ne sont pas rares. De nombreux.euses répondant.es pointent en effet la responsabilité des conditions de travail dans la dégradation de leur santé et la perturbation de leur vie personnelle. Permettant de documenter la réalité vécue au travail, cette démarche scientifico-militante n'a cependant pas pour vocation à se substituer à l'activité syndicale de terrain. L'Observatoire est envisagé comme une modalité parmi d'autres du répertoire de l'action syndicale, considérant que l'amélioration des conditions de travail des salarié.es passe moins par la légitimité des arguments que par la mobilisation et l'établissement d'un rapport de force avec l'employeur (Goussard et Tiffon, 2017).

Organiser la co-présence en déplaçant les logiques syndicales

32 La documentation des conditions de travail *via* la création d'un Observatoire constitue une extension du répertoire de l'action syndicale à la contre-expertise, mais est également entendu par le collectif militant comme un moyen d'aller à la rencontre du personnel. En tentant de réduire la distance avec les agent.es, il s'agit de renforcer les capacités de l'organisation à représenter leurs intérêts, mais aussi de poursuivre la stratégie du syndicat qui vise à créer les conditions d'une mobilisation collective, considérée comme nécessaire pour transformer l'institution dans une perspective de justice sociale. Outre les appels à rassemblement et à manifestation, figures classiques du répertoire de l'action collective, l'activité syndicale peut prendre des chemins détournés, s'effaçant devant des formes de mobilisation plus atypiques. L'Université de Caen Normandie a ainsi vu émerger ces dernières années des collectifs d'enseignant.es chercheur.ses précaires, quasi exclusivement composés de doctorant.es ou docteur.es sans poste³⁵. L'expérience de ces collectifs, auxquels l'auteur a participé pour les deux premières initiatives³⁶, est particulièrement intéressante compte tenu de la place occupée par ces agent.es dans l'institution (Le Roulley et Uhel, 2017). Situé.es à la frontière entre étudiant et personnel et censé.es renouveler les effectifs du corps des titulaires, ces agent.es subissent durement les effets des réformes sur leurs activités ainsi que sur leurs perspectives d'insertion professionnelle. À la relation asymétrique entre les doctorant.es et les directeur.trices de thèse s'ajoutent ou s'affirment de nouvelles formes de subordination instituées par la réglementation, telles que le Comité de Suivi Individuel (CSI). Dans une institution qui produit une atomisation concurrentielle exacerbée et généralisée, de larges franges de ces doctorant.es sont par ailleurs frappées par la précarisation et la paupérisation de leurs conditions matérielles d'existence.

33 En serré.es dans ces rapports de domination, les doctorant.es peinent à trouver un appui auprès des syndicats du personnel ou des étudiant.es et ont décidé de s'organiser en marge de la représentation syndicale afin de faire entendre leur voix spécifique. Les deux collectifs dénoncent ainsi la précarité dans l'institution, qu'il s'agisse d'une précarité qui les frappe directement ou d'un processus touchant l'ensemble des

acteur.trices et usager.es de l'université, et replacent ce processus dans le cadre national, juridique et budgétaire. Si le premier collectif se mobilise contre l'adoption de loi LRU (et en soutien aux étudiant.es), le second en condamne les effets sur les conditions d'emploi et de travail des doctorant.es. Entre les deux collectifs, on assiste ainsi à un ajustement (scalaire) de la critique, les agent.es précaires ciblant plus précisément les arbitrages locaux de l'équipe de direction. Le second collectif a d'ailleurs occupé le Comité Technique de l'établissement, instance considérée comme légitime pour porter ses revendications³⁷. Ces collectifs s'organisent de façon horizontale, souple et éphémère³⁸. L'absence de bureau, le fonctionnement en Assemblée Générale ainsi que la circulation numérique des informations sont en effet censés permettre une appropriation démocratique de la lutte. L'investissement dans ces collectifs est vécu comme librement choisi, à l'opposé d'une perception de l'adhésion syndicale contraignante³⁹. Par ailleurs, compte tenu de la position de subordination des doctorant.es dans l'institution et du risque de se confronter à des collègues qui potentiellement les recruteront, le caractère relativement anonyme du collectif facilite un engagement minimisant une stigmatisation individuelle⁴⁰. Cela dit, l'implication dans les deux collectifs a pu mettre en évidence une distance entre l'idéal et la pratique, entre l'aspiration à une horizontalité démocratique et l'avènement d'une verticalité affinitaire et politique. La constitution d'un groupe informel actif, principalement composé d'enseignant.es-chercheur.ses en sciences sociales, a été facilitée par la localisation de leur poste de travail sur le campus principal et plus particulièrement au sein de la MRSH. A cette proximité géographique s'ajoutent surtout des affinités politiques, qui favorisent l'élaboration d'une conception partagée de la mobilisation. Les membres de ce groupe informel militaient en effet dans des syndicats de lutte et de transformation sociale ou des organisations de la mouvance libertaire et/ou féministe et se croisaient régulièrement en dehors de l'établissement.

- 34 Ces initiatives organisationnelles ont certes fait émerger un nouvel acteur sur la scène politique de l'établissement, mais leur résurgence périodique atteste néanmoins du durcissement de la précarité à l'Université (p. é.c.r.e.s., 2011 ; Granger, 2015 ; Combes, 2022 ; Bosvieux-Onyekwelu, 2023). Au-delà de l'abrogation de la loi LRU, le premier collectif a surtout cherché et permis d'accroître temporairement la légitimité du mouvement étudiant, discrédité par une partie du corps enseignant et par l'équipe dirigeante. Le second collectif a pu obtenir une satisfaction partielle des revendications, qui ne constituent en définitive qu'une application du droit. L'année suivant l'occupation du CTE, l'administration centrale a en effet commencé à faciliter la signature des contrats en début d'année universitaire et à permettre le paiement rapide des heures de cours effectuées par les vacataires. En revanche, la direction n'a pas donné suite à l'exigence d'exonération de frais d'inscription pour les vacataires. Dans une filiation ancienne d'auto-organisation des travailleur.ses à l'université (Uhel, 2022b) ou dans d'autres secteurs professionnels (Denis, 1994), ces collectifs permettent de briser l'isolement des agent.es et de créer des liens de solidarité transdisciplinaires, formes de résistance qui ne sont pas exemptes de rapports asymétriques de pouvoir (Dunezat et Galerland, 2016). À la suite de la mobilisation, ces liens peuvent se pérenniser sous d'autres formes. Le « noyau dur » du second collectif a ainsi créé un séminaire de recherche sur les pratiques et pensées de l'émancipation, dont l'objectif était (est toujours) de promouvoir les travaux critiques et les luttes sociales à l'Université, mais aussi de participer à la critique de l'institution. Si ces collectifs se constituent en dehors du syndicalisme (voire en opposition pour certain.es membres),

il serait plus juste d'évoquer un déplacement plus qu'un dépassement des logiques syndicales (Béroud, et *al.*, 2009), tant les liens avec certain.es militant.es ou certains syndicats peuvent être opérants ou recherchés⁴¹. À l'occasion d'une socialisation intensive au militantisme, l'expérience de la lutte peut par ailleurs se prolonger dans une trajectoire d'adhésion syndicale (Abdelnour et *al.*, 2009), comme nous avons pu le constater avec plusieurs membres de ces collectifs.

Conclusion

- 35 Dans le contexte spécifique des universités en régime d'« autonomie », les organisations syndicales se situent à un point de tension entre la direction de l'établissement, responsable du budget et de l'emploi, et le personnel, subissant les processus d'intensification de l'activité et de fragilisation des collectifs de travail inhérents au nouvel ordre gestionnaire et managérial. Face à l'« aspiration » des représentant.es du personnel dans les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales sont ainsi amenées à gérer la proximité avec la direction, tout en essayant de réduire la distance avec les agent.es. Défendant une orientation stratégique propre, les militant.es de SUD Education tentent d'œuvrer à la convergence des positions syndicales dans les instances afin de constituer un front commun face à l'employeur. Ce « travail intersyndical » s'articule néanmoins à des expérimentations dans les modes d'organisation et d'action, dont l'objectif est de favoriser la co-présence (et la mobilisation) des agent.es dans une perspective de transformation égalitaire et démocratique de l'institution. Ces premiers jalons posés pour une analyse de la géographie du syndicalisme dans l'ESR mériteraient néanmoins d'être comparés à différents contextes universitaires et prolongés au regard de l'instauration des Comités Sociaux d'Administration (CSA) se substituant aux CTE.
- 36 En commençant à défricher la dimension spatiale du syndicalisme universitaire émerge un regard situé du chercheur sur les reconfigurations (scalaires) de l'institution et leurs conséquences sur les conditions de travail des agent.es et l'exercice de leurs missions. Plus encore, cet engagement syndical, nourri des connaissances scientifiques sur le syndicalisme et le travail, tente d'en infléchir le cours pathogène et inégalitaire. Si la question de la distance se pose au syndicaliste, elle s'impose aussi au chercheur. Comme le rappelle Marie Morelle et Fabrice Ripoll, toute recherche (en sciences sociales) nécessite un travail de réflexion sur le rapport d'implication du ou de la chercheur.se au terrain afin d'en garantir la dimension éthique tout autant que le caractère scientifique (Morelle et Ripoll, 2009). Cet impératif se pose sans doute de manière plus aigüe lorsqu'il s'agit d'un terrain (très) proche (Dunezat et *al.*, 2022), en l'occurrence son propre environnement professionnel et syndical. Sans déployer ici l'ensemble de l'effort réflexif requis par cette recherche, il s'agirait de mettre l'accent sur les effets de l'engagement du chercheur dans la relation d'enquête, comme moment de mise à distance de l'objet. Agissant depuis et sur les rapports de pouvoir, pour les transformer, et produire des connaissances, la démarche « expérimentale » est donc attentive aux changements attendus, dont il s'agit de restituer rigoureusement l'étendue sans taire les échecs. Cette position nécessite cependant d'élargir la focale afin de saisir les implications de l'engagement dans les relations professionnelles et syndicales. Si le statut d'enseignant-chercheur titulaire (et le mandat de représentant du personnel) confère une relative protection vis-à-vis de l'employeur, la formation en sciences

sociales offre quant à elle des ressources non négligeables dans les espaces - temps de dialogue avec la direction et l'administration centrales. Outre les dispositions à la prise de parole en instance tirées de l'exercice du métier, la spécialisation du chercheur sur les questions de travail offre des capacités d'analyse et de généralisation sur lesquelles s'appuyer pour imposer des schèmes de perception de la réalité professionnelle. A l'inverse, cette position institutionnelle et ces ressources peuvent participer à la reproduction des hiérarchies professionnelles au sein du collectif syndical. Cet enjeu réflexif (et démocratique) est d'autant plus important quand le syndicat se donne pour objectif de lutter contre les inégalités et les discriminations dans l'institution, en incluant toutes les catégories d'agent.es, BIATSS comme enseignant.es et chercheur.es, titulaires comme précaires.

BIBLIOGRAPHIE

- ABDELNOUR S., COLLOVALD A., MATHIEU L., PÉROUMAL F. et PERRIN E. (2009), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, vol. 2, no. 74, pp 73-95
- ARBORIO A-M., COHEN Y., FOURNIER P., HATZFELD N., LOMBA C. et MULLER S. (2008), *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte.
- BARRIER J. et MUSSELIN C. (2015), « La réforme comme opportunité professionnelle ? Autonomie des établissements et montée en puissance des cadres administratifs des universités », *Gouvernement et action publique*, vol. 4, no. 4, pp. 127-151
- BAUTÈS N. et MARIE DIT CHIROT C. (2012), « Pour une géographie sociale de l'action », *Carnets de géographes*, no.°4, <https://doi.org/10.4000/cdg.982>
- BENEDETTO-MEYER M., MAUGERI S. et METZGER J-L. (2011), *L'emprise de la gestion. La société au risque des violences gestionnaires*, Paris, L'Harmattan,
- BENQUET M. (2010), « Les raisons de l'action collective : retour sur la mobilisation improbable des salariés d'hypermarchés », *Sociologie du travail* [En ligne], vol. 52 - no. 3, <https://doi.org/10.4000/sdt.14165>
- BÉROUD S. et PÉLISSE J. (2023), « La situation paradoxale des syndicats : entre affaiblissement et mobilisations », *Les Mondes du travail*, no. 30, pp. 19-35.
- BÉROUD S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, no. 2, pp. 111-128
- BÉROUD S. et YON K. (2013a), « Institutionnalisation et bureaucratisation du syndicalisme : pour une lecture dialectique », in Mezzi D. (dir.), *Nouveau siècle, nouveau syndicalisme*, Paris, Syllepse, pp. 35-51
- BÉROUD S. et YON K. (2013b), « Représentativité : les syndicats à l'heure de la "démocratie sociale" », in Mezzi D. (dir.), *Nouveau siècle, nouveau syndicalisme*, Paris, Syllepse, pp. 143-156

- BÉROUD S. et DENIS J.-M. (2012), « Le développement interprofessionnel de Solidaires : entre volonté d'expérimentation et reproduction du "modèle" confédéral », *La Revue de l'Ires*, no. 75, pp. 67-92
- BÉROUD S., FRIBOURG B., PENDARIÈS J.-R. et PERNOT J.-M. (2009), « Précarité sous-traitée et innovations syndicales : trois sites industriels, trois expériences significatives », in Bérourd S. et Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 149-165
- BEYNEL E. (2017), « Solidaires et le travail : du terrain à l'action », in Goussard L. et Tiffon G. (dir.), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaines-sur-Seine, Editions du Croquant, pp. 237-252.
- BOSVIEUX-ONYEKWELU C. (2023), *Précarité générale. Témoignage d'un rescapé de l'Université*, Paris, Éditions Textuel.
- BOURDIEU P. (1984), « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, pp. 49-55
- BRIOT G. et SOULIÉ C. (2016), « Histoire des personnels BIATOSS de l'université de Vincennes : de l'AG permanente au règlement intérieur », in Bourillon F., Marantz E., Méchine S. et Vadelorge L. (dir.), *De l'Université de Paris aux universités d'Ile-de-France*, Rennes, PUR, pp. 207-220
- BRUNO I. (2008), *À vos marques®, prêts... cherchez ! : la stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- Carnets de géographes* (2019), Géographie(s) des mobilisations. Explorer la dimension spatiale de l'action collective, no. 12, <https://doi.org/10.4000/cdg.3958>
- CHARLE C. et SOULIÉ C. (2008), *Les ravages de la modernisation universitaire en Europe*, Paris, Syllepse.
- CHARLE C. (1994), *La République des universitaires, 1870-1940*, Paris, Seuil.
- COMBES A. (2022), *Comment l'université broie les jeunes chercheurs. Précarité, harcèlement, loi du silence*, Paris, Autrement, 336 p.
- COMBES H., HMED C., MATHIEU L., SIMÉANT-GERMANOS J. et SOMMIER I. (2011), « Observer les mobilisations. Retour sur les ficelles du métier de sociologue des mouvements sociaux », *Politix*, vol 1, no. 93, pp. 7-27
- CONTAMIN J.-G. et DELACROIX R. (2009), « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, vol. 1, no. 85, pp. 81-104
- DARBUS F. et JEDLICKI F. (2014), « Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche. Universitaires en danger », *Savoir/Agir*, vol. 29, no. 3, pp. 25-34
- DENIS J.-M. et MARTIN T. (2014), « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 2, no. 18, pp. 117-131
- DENIS J.-M. (2009), « "Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !" ». Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, vol. 85, no. °1, pp. 105-126
- DENIS J.-M. (1994), « Les coordinations dans les luttes sociales : l'émergence d'un modèle original de mobilisation ? », *Multitudes* [en ligne]
- DOUMENC S. (2021), « Penser les (non-)mobilisations syndicales à l'aune de l'ancrage local : des femmes de ménage à Marseille et à Lyon », *Espaces et sociétés*, vol. 183, no. 2, pp. 67-82.

- DUBOIS V. et DULONG D. (1999), *La question technocratique. De l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Strasbourg, PUS.
- DUNEZAT X., HOYEZ A-C. et JARNO P. (2022), « Un terrain "proche". Le militantisme et la recherche à l'épreuve de l'occupation de l'université », *Carnets de géographes*, no.°16, <https://doi.org/10.4000/cdg.7773>
- DUNEZAT X. et GALERAND E. (2016), « La résistance au prisme de la sociologie des rapports sociaux : les enjeux du passage au collectif », in Calderon J-A. et Cohen V. (dir.), *Qu'est-ce que résister ? Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 125-142
- DUNEZAT X. (2011), « Travail militant et/ou travail sociologique ? Faire de la sociologie des mouvements sociaux en militant », in Naudier D. et Simonet m. (dir.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*, Paris, La Découverte, pp. 80-97
- Espaces et sociétés* (2014), *L'université : retour à la ville*, Erès, 232 p.
- GASSIER Y. et GIRAUD B. (2020), *Le travail syndical en actes*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- GEAY B. (2010), « La toge, la paillasse et le mégaphone. Retour sur les conditions et les modes de mobilisation des universitaires en 2009 », *Savoir/Agir*, vol. 12, no. 2, pp. 51-60.
- GIRAUD B. (2013), « Derrière la vitrine du "dialogue social" : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, vol. 50, no. 1, pp. 33-63
- GIRAUD B. et SIGNORETTO C. (dir.) (2023), *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- GIRAUD B., YON K. et BÉROUD S. (2018), *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.
- GOUSSARD L. et TIFFON G. (2017), *Syndicalisme et santé au travail*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- GOZLAN C. (2021), « Une mobilisation réformatrice ? Sauvons la recherche et la genèse des réformes de politique scientifique en France », *Politix*, vol. 135, no. 3, pp. 73-106.
- GRAND I., JUAN S. et VIGNET J. (2015), *La technocratie en France. Une nouvelle classe dirigeante ?*, Lormont, Le Bord de l'Eau.
- GRANGER C. (2015), *La destruction de l'université française*, Paris, La Fabrique édition.
- GUILLAUME C. et POCHIC S. (2014), « Les succès inégaux d'une politique volontariste de syndicalisation », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT : sociologie d'une conversion réformatrice*, Rennes, PUR, pp. 69-90
- GUILLAUME C. et POCHIC S. (2009), « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, vol. 85, no. 1, pp. 31-56.
- HESS R. (1981), *La sociologie d'intervention*, Paris, PUF.
- HENRY O. et SINIGAGLIA J. (2014), « De l'autonomie à la mise sous tutelle ? Contraintes budgétaires et stratégies gestionnaires des universités », *Savoir/Agir*, vol. 29, no. 3, pp. 15-24.
- IGAENR (2019), *Le pilotage et la maîtrise de la masse salariale des universités*, MESR.
- IGAENR (2012), *Étude des mécanismes internes d'allocation des moyens en crédits et en emplois dans les universités*, MESR.

- IGAENR (2010), *Guide d'audit des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en vue de l'optimisation des fonctions supports*, MESR.
- IGAENR (2009), *La modernisation de la gestion publique : un levier pour l'autonomie des universités*, MESR.
- LAILLIER J. et TOPALOV C. (2022), *Gouverner la science. Anatomie d'une réforme (2004-2020)*, Marseille, Agone.
- LE ROULLEY S. et UHEL M. (2019), « Domination et résistance dans l'Éducation Nationale : la contestation de l'organisation du travail par un collectif de surveillants », in Flocco G., Mougeot F. et Ruffier C. (dir.), *Le travail des dominations. De l'emprise aux résistances*, Toulouse, Octarès Éditions, pp. 203-214
- LE ROULLEY S. et UHEL M. (2017), Collectifs (de) précaires : la résistance des doctorant.e.s dans l'université. Contradictions et possibles, congrès de l'AFS, *Sociologie des pouvoirs, pouvoir de la sociologie*, Amiens, juillet
- Les Mondes du Travail* (2023), Travail, négociations, conflits : quelles recompositions ?, no. 30, 220 p.
- LINHART D. (2009), *Travailler sans les autres*, Paris, Seuil.
- MANTEL B. et UHEL M. (2022), « L'autonomie universitaire sous l'emprise de la violence managériale », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 33, no. 1, pp. 69-84
- MERINDOL J-Y. (1991), « Les universitaires et les élections professionnelles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 96-97, pp. 85-91
- MICHELS R. (2015), *Sociologie du parti dans la démocratie moderne*, Paris, Gallimard.
- MISCHI J. (2016), *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Marseille, Éditions Agone, Marseille.
- MISCHI J. (2011), « Gérer la distance à la "base". Les permanents CGT d'un atelier SNCF », *Sociétés contemporaines*, vol. 84, no. 4, pp. 53-77.
- MORELLE M. et RIPOLL F. (2009), « Les chercheur-es face aux injustices : l'enquête de terrain comme épreuve éthique », *Annales de géographie*, vol. 665-666, no. 1-2, pp. 157-168.
- Mouvements* (2023), Violences académiques ordinaires, vol. 1, no. 113, La Découverte, 164 p.
- MUSSELIN C. (2017), *La grande course des universités*, Paris, Presses de Sciences Po.
- MUSSELIN C. (2001), *La longue marche des universités françaises*, Paris, PUF.
- NICOLAS-LE STRAT P. (2018), *Quand la sociologie entre dans l'action*, Rennes, Éditions du Commun.
- OBSERVATOIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL – UCN (2022a), « Documenter les conditions de travail à l'université lorsque l'institution détourne le regard : enjeux autour de la création d'un observatoire scientifique et militant », communication au colloque *Violences ordinaires dans les organisations académiques*, Sorbonne Nouvelle, 9 et 10 juin.
- OBSERVATOIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL - UCN (2022b), « Politiser l'analyse de la santé au travail à l'Université. Retour sur la création d'un Observatoire des Conditions de Travail », communication au colloque *Des fonctionnaires immunisés ? Invisibilité de la santé au travail dans la fonction publique*, Université de Nantes, 24 et 25 juin.
- PAILLOUX A-L. (à paraître), « Approche critique et dimensionnelle du concept d'échelle. Essai de définition de la construction scalaire des politiques contestataires », in Caillault S. et Ripoll F.

(dir.), *Espaces critiques. Penser la dimension spatiale des rapports sociaux et l'espace de la critique dans le champ scientifique*, Rennes, PUR, pp. 135-150

PAILLOUX A-L. et RIPOLL F. (2019), « Géographie(s) des mobilisations. Explorer la dimension spatiale de l'action collective », *Carnets de géographes*, no.°12, <https://doi.org/10.4000/cdg.5142>

P.É.C.R.E.S., (2011), *Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*, Paris, Éditions Raisons d'agir.

PEREIRA I. (2016), *Travailler et lutter. Essais d'auto-ethnobiographie*, Paris, L'Harmattan.

PIOTET F. (2009), « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, vol. 85, no. 1, pp. 9-30.

Quaderni (2009), *Universités sous influence du numérique et du management*, vol. 2, no.°69, Éditions de la MSH, 140 p.

RIPOLL F. (2005), *La dimension spatiale des mouvements sociaux. Essais sur la géographie et l'action collective dans la France contemporaine à partir des mouvements de « chômeurs » et « altermondialistes »*, Thèse de doctorat, Université de Caen Basse-Normandie.

Revue de l'IREs (2022), *Après les ordonnances Travail de 2017 : une négociation collective toujours plus proche de l'entreprise ?*, I.R.E.S., no. 107-108, 164 p.

Revue de l'IREs (2019), *Les jeunes, le travail et l'engagement*, I.R.E.S., no. 99, 120 p.

Revue Française de l'Administration Publique (2019), *Les reconfigurations des universités françaises : entre influences internationales et particularismes nationaux*, vol. 1, no. 169, ENA, 308 p.

Revue Française de Pédagogie (2020), *La LPPR et la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche : analyses critiques*, no.°207, ENS Éditions, 156 p.

Savoir Agir (2023), *L'université n'est pas une entreprise !*, vol. 1, no.°59-60, Éditions du Croquant, 170 p.

Savoir Agir (2014), *Austère université*, vol. 3, no. 29, Éditions du Croquant, 110 p.

Socio-économie du travail (2021), *Le « dialogue social » en pratiques et en contextes*, no. 10

SOMMIER I. (2009), « Engagement et distanciation à Sauvons la recherche (SLR). Une sociologue des mouvements sociaux dans l'action », *Genèses*, vol. 77, no. 4, pp. 137-151.

TRÉMEAU C. (2019), « La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif » », *La Revue de l'Ires*, vol. 99, no. 3, pp. 63-89

THOMAS A. (2017), « Les permanents fédéraux : ressorts et dilemmes de la professionnalisation syndicale », *Sociologie*, vol. 8, no. 3, pp. 265-282

THOMAS A. (2014), « Politiques organisationnelles du tournant réformiste : l'exemple de la fusion de la fédération CFDT Chimie-énergie », in Guillaume C. (dir.), *La CFDT, sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, PUR, pp. 107-118

Temporalités (2013), *Temporalités de la recherche [en ligne]*, no.°18

TROUSSET G. (2016), « L'action syndicale à l'épreuve de l'espace aéroportuaire », *Nouvelle revue du travail* [en ligne], no. 9, <https://doi.org/10.4000/nrt.2878>

UHEL M. (2022a), « Enrôler la « communauté universitaire » La conversion managériale de l'encadrement intermédiaire », *Savoir/Agir*, vol. 59-60, no. 1, pp. 49-57.

UHEL M. (2022b), « Mobilisations (de) précaires. Permanence d'une cause et de pratiques de lutte à l'Université », in Matus M. et Vivès C. (dir.), *Le travail en luttés. Résistances, conflictualités et actions collectives*, Toulouse, Octarès Éditions

UHEL M. (2017), Les structures du SUP face aux transformations de structure du Sup'. Approche sociologique du Syndicalisme Universitaire Professionnel, Congrès de l'AFS, *Sociologie des pouvoirs, pouvoir de la sociologie*, Amiens, juillet

VAKALOULIS M. (2007), *Le syndicalisme d'expérimentation*, Paris, PUF.

YON K. (dir.) (2023), *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*, Paris, La Dispute.

NOTES

1. Rare exception, l'article de l'historien Guillaume Troussel publié dans la Nouvelle Revue du Travail cherche à analyser les pratiques syndicales sous l'angle de la question spatiale (Troussel, 2016).
2. Dans les deux ouvrages de référence cités plus haut, il est à noter que l'Université n'est pas mentionnée comme une future piste de recherche. Seule exception relevée dans les travaux sur le syndicalisme, l'article de Jean-Yves Merindol sur les élections professionnelles universitaires, qui s'intéresse aux résultats nationaux des syndicats saisis dans la trajectoire post-1968 des universités (1991).
3. Sans prétendre à l'exhaustivité, on relèvera Bruno, 2008 ; Charle et Soulié, 2008 ; *Quaderni*, 2009 ; P.é.c.r.e.s., 2011 ; *Temporalités*, 2013 ; *Savoir Agir*, 2014 et 2023 ; *Espaces et sociétés*, 2014 ; Granger, 2015 ; *Revue Française de l'Administration Publique*, 2019 ; *Revue Française de Pédagogie*, 2020 ; Laillier et Topalov, 2022 ; *Mouvements*, 2023.
4. Pour un retour sur le mouvement contre la loi LRU et plus particulièrement sur les associations *Sauvons la Recherche* (SLR) et dans une moindre mesure *Sauvons l'Université* (SLU), voir Sommier, 2009 ; Geay, 2010 et Gozlan, 2021.
5. Au croisement des contraintes structurelles et des stratégies syndicales, la professionnalisation syndicale est appréhendée dans ce texte comme un processus de stabilisation des rapports asymétriques de pouvoir entre représentant.es et représenté.es, s'appuyant sur la concentration de ressources idéelles, institutionnelles et matérielles. En ce sens, le phénomène excède la figure du ou de la permanent.e ou salarié.e œuvrant à temps plein pour l'organisation syndicale afin d'embrasser les situations où le ou la militant.e syndical.e tend à s'éloigner durablement du quotidien au travail et à s'approprier volontairement ou non la représentation de la communauté des travailleur.euses.
6. A propos des réflexions sur les transformations des pratiques syndicales, le ou la lecteur.trice peut se reporter utilement aux ouvrages collectifs, associant chercheur.ses et militant.es, parus aux Editions Syllepse, dialogue qui se prolonge sur le site internet « Syndicollectif ».
7. Sans précision de l'auteur, des guillemets seront utilisés au cours de l'article pour désigner l'« autonomie » consacrée par la loi portant sur les Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), étant donné que l'exercice du pouvoir gestionnaire, institué par cette réglementation, introduit de l'hétéronomie dans des champs scientifique et pédagogique organisés selon les principes d'autogouvernement de leurs activités (ie l'autonomie professionnelle – sans guillemets, donc).
8. Pour un bref aperçu, voir la contribution de Nicolas Bautès et Clément Marie dit Chirot dans le numéro des *Carnets de Géographes* portant sur les Géographies critiques (2012).

9. En 2019, l'IGAENR fusionne avec l'inspection de la jeunesse et des sports et celle des bibliothèques pour créer l'Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la recherche (IGESR).
10. Au cours des dernières décennies, l'acronyme pour désigner le personnel « non-enseignant » à l'Université a évolué au gré de l'intégration ou de l'exclusion de certaines catégories. L'expression en cours aujourd'hui est agent.es Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé (BIATSS).
11. Citations extraites du « projet d'établissement » élaboré par la direction pour la mandature 2016-2020.
12. Pour ne citer que quelques exemples, le service commun de ressources informatiques devient une direction centrale, l'économie et la géographie créent une nouvelle UFR, tandis que les IUT d'Alençon, Caen et Cherbourg fusionnent dans une seule entité.
13. Citation extraite de la fiche métier éditée par la DGS de l'Université de Caen Normandie.
14. L'engagement militant précède en réalité la démarche scientifique. Le travail réflexif sur l'activité de représentant du personnel, nourri de la littérature en sciences sociales sur le syndicalisme, a donné consistance à l'idée de produire des connaissances scientifiques, prolongeant ainsi des recherches en situation d'expérimentation menées dans d'autres contextes (Le Rouley et Uhel, 2017 et 2019).
15. Bien que ne relevant pas d'une règle collective fixée au sein de la section universitaire, la décision de ne pas figurer sur la liste intersyndicale lors des élections professionnelles de 2022 renvoie à un attachement de l'auteur au principe de rotation des mandats (et à l'existence de militant.es disposé.es à siéger en instance).
16. Débutée avec les représentant.es du personnel du « pôle contestataire » (CGT, FSU, SUD Éducation) parti.es à la retraite dans les deux dernières décennies, l'enquête par entretien était également conçue comme un moment d'appropriation des savoirs et pratiques militantes pour le (jeune) syndicaliste, ouvrant la voie à une sensibilisation aux problématiques spécifiques du militantisme universitaire, comme le rapport à l'employeur différencié suivant la catégorie des agent.es.
17. La recherche portant sur la mutation managériale de l'université a ainsi émergé à l'occasion de la présentation par la Direction Générale des Services de la modification de la fiche métier des Responsables Administratif.ves de composantes de l'établissement, dont il a été fait mention plus haut.
18. En plus des travaux menés avec Simon Le Rouley, le regard du chercheur s'inscrit dans deux projets de recherche collective et pluridisciplinaire, l'un portant spécifiquement sur le syndicalisme universitaire du personnel (Uhel, 2017) et l'autre plus largement sur la santé au travail des agent.es (OCT, 2022). Ces recherches mobilisent des approches méthodologiques plurielles et combinées (Arborio et al., 2008 ; Combes et al., 2001), mêlant recours aux archives syndicales et universitaires, enquête par questionnaire, conduite d'entretiens et observations multisituées.
19. Le bulletin de vote est constitué de la liste nominative et ordonnée des candidat.es d'une organisation syndicale (ou intersyndicale) en fonction du genre, du corps et du site d'affectation. Compte tenu du nombre de sièges à pourvoir (10 titulaires et 10 suppléant.es), la position élevée dans la liste accroît la possibilité d'être élu.e titulaire et de siéger dans l'instance.
20. Le taux de participation, autour de 30% (sur 2 861 électeur.trices, dont 40% d'agent.es BIATSS), est beaucoup plus faible que celui observé lors des élections aux conseils centraux, s'établissant entre 60% et 70% suivant les collègues, lors du scrutin de 2016.
21. Pour intéressant que puisse être le recours aux PV de l'instance, leur contenu, rédigé par l'administration à partir de l'enregistrement des séances, se veut synthétique et factuel. Par conséquent, les propos s'écartant de la bienséance caractéristique des relations professionnelles universitaires sont retirés ou euphémisés. Par ailleurs, toutes les interventions des élu.es ne sont

pas retranscrites, charge à eux et elles d'effectuer des ajouts ou des modifications avant l'adoption du PV lors de la séance suivante. Ces archives universitaires ne sont donc pas sans poser des difficultés d'utilisation dans le cadre de la recherche.

22. Certain.es syndicalistes, toutes listes et catégories confondues, sont élu.es en continu depuis de nombreuses mandatures voire cumulent au cours de leur carrière des mandats dans les Conseils Centraux ou les Instances Représentatives du Personnel, telles que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE).

23. Ce risque pouvant entraîner des formes de (ré)pression à l'encontre des élu.es a pu être mis en évidence lors des entretiens réalisés avec les militant.es syndicaux.ales BIATSS parti.es à la retraite.

24. Lorsque les interlocuteur.trices syndicaux.ales ne veulent pas entendre les arguments du « bon sens » gestionnaire, la perspective d'une « mise sous-tutelle rectorale » de l'établissement est généralement invoquée par la direction pour clore la discussion.

25. Selon le règlement intérieur de l'établissement, la commission RH est composée de membres des conseils centraux (4CA, 2CFVU et 2CR) et du CTE (2 BIATSS et 2 enseignant.es) ainsi que du ou de la vice-président.e en charge des Ressources Humaines, du ou de la DGS et de l'adjoint.e de la DRH.

26. Cette pratique intersyndicale dans les instances représentatives du personnel est héritée d'une longue histoire d'unité d'action vis-à-vis de la direction, stratégie qui a fait l'objet d'abondants développements lors des entretiens avec les militant.es à la retraite.

27. Alors que la réglementation attribue aux élu.es une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) afin de préparer (et restituer) les travaux du comité, les enseignant.es (-chercheur.es) ne recourent pas à ce droit et sont beaucoup moins assidus que les agent.es BIATSS à ces réunions préparatoires.

28. L'un.e des élu.es de ce syndicat relate la manière dont des directeur.trices de laboratoire ou d'UFR ont ressenti les échanges avec l'équipe dirigeante dans les « dialogues de gestion » autour de la politique de l'emploi, notamment la manière dont sont utilisés les « indicateurs de performance » pour rejeter les demandes d'ouverture de postes au concours.

29. Une opposition unanime des organisations syndicales sur une proposition de la direction bloque le projet temporairement, un réexamen pouvant être effectué dans les 30 jours, sans que cette fois le quorum ne soit requis (soit la moitié des élu.es).

30. A titre d'exemple, les points à l'ordre du jour du CTE qui concernent la refonte des régimes indemnitaires du personnel BIATSS (RIFSEEP) et enseignant.e-chercheur.se (RIPEC) sont particulièrement longs et complexes. Compte tenu de la technicité de ces mesures, le.la DRH occupe une place centrale dans le déroulement des échanges, marginalisation de la direction (et des représentant.es du personnel) qui autorise la discussion d'une technocratisation (Dubois et Dulong, 1999 ; Grand et al., 2015) de l'ESR.

31. L'un.e des militant.es retraité.es indique lors d'un entretien que les appels à rassemblement pendant les réunions des instances représentatives du personnel étaient réguliers dans les années 1970-1980 et visaient tout autant à instaurer un rapport de force avec la direction qu'à soutenir (et contrôler) l'action des élu.es. Il déplore que cette stratégie n'ait plus cours depuis longtemps en raison notamment de l'érosion des effectifs syndicaux.

32. Certaines de ces initiatives s'inscrivent dans le prolongement des discussions informelles et des entretiens formels réalisés avec les retraité.es de SUD Éducation. Ayant importé les pratiques autogestionnaires forgées à la CFDT au sein de la section universitaire, iels insistent sur l'effervescence militante des années 1970 s'exprimant dans l'appui ou la création de lieux et de moments de débat et d'organisation des agent.es. Cette transmission d'une mémoire syndicale n'est ainsi pas étrangère aux expérimentations qui sont évoquées dans les prochaines lignes (les journées d'étude et les collectifs de précaires notamment).

33. Quatre éditions se sont succédé depuis 2017, abordant des thèmes tels que la recherche sur projet ou sur contrat, les pratiques pédagogiques alternatives, la professionnalisation des études ou la précarisation du personnel à l'Université.
34. L'Observatoire a recueilli 405 réponses exploitables, soit 15% de l'effectif de l'établissement.
35. Trois collectifs composés majoritairement de doctorant.es se sont constitués ces deux dernières décennies à l'Université de Caen Normandie : l'un contre la loi LRU (2007-2009), l'autre contre ses effets (2013-2015) et le dernier contre la loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR) en 2020.
36. Le choix de cette forme organisationnelle, discuté collectivement, s'appuie à la fois sur le recul scientifique et politique tiré d'initiatives antérieures et sur une analyse du champ syndical et politique universitaire à l'échelle locale de notre attachement statutaire.
37. Il s'agissait en effet d'imposer une signature des contrats antérieure à la prise de fonction, la mensualisation du paiement des heures effectuées et l'exonération des frais d'inscription pour les doctorant.es vacataires.
38. Au plus fort de l'affluence, le premier collectif compte une cinquantaine de membres, tandis que le second un peu plus de soixante-dix. Dans les deux cas, on constate un ancrage dans les sciences humaines et sociales avec une surreprésentation des doctorant.es en sociologie et géographie, cette prévalence étant pondérée dans le second par une sensible diversification des appartenances disciplinaires.
39. Sur la distance des jeunes salarié.es vis-à-vis des voies syndicales, voir le numéro de la revue de l'IRES paru en 2019.
40. Dimension déjà relevée par Le Rouley et Uhel (2019) pour les collectifs d'assistant.es d'éducation.
41. La présence de syndicalistes de SUD Education dans les collectifs a ainsi permis un appui logistique pour la diffusion de textes sur les listes de messagerie du personnel ou la reprographie de tracts.
-

RÉSUMÉS

Si le travail en tant qu'objet scientifique commence à être investi par les géographes, la dimension spatiale du syndicalisme constitue un « angle mort » de la discipline, alors que d'aucuns considèrent l'engagement syndical comme un travail et que surtout le syndicalisme, en défendant les intérêts individuels et collectifs des salarié.es, constitue un acteur majeur des relations professionnelles. En commençant à défricher la géographie du syndicalisme dans le contexte spécifique de l'Université, l'article s'attache à analyser la tension inhérente à la représentation du personnel, prise entre la direction, devenue responsable du budget et de l'emploi depuis la loi sur les Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), et les agent.es de l'établissement, subissant les processus d'intensification de l'activité et de fragilisation des collectifs de travail liés au nouvel ordre gestionnaire et managérial. À partir de la position de chercheur engagé syndicalement, il s'agit de restituer la manière dont les militant.es tentent de résister aux logiques de contrôle et d'enrôlement dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP), mais aussi de montrer comment il est possible d'expérimenter des modes d'organisation et d'action collectives susceptibles de (re)créer de la co-présence avec les agent.es afin de faire corps et mouvement.

If work as a scientific object begins to be invested by geographers, the spatial dimension of unionism constitutes a “blind spot” of the discipline, despite the fact that some consider union involvement as work, and that trade unionism, by defending the individual and collective interests of employees, constitutes a major actor in professional relations. By beginning to explore the geography of trade unionism in the specific context of the University, the article attempts to analyze the tension inherent in staff representation, caught between management, which has become responsible for the budget and employment since the law on University Freedoms and Responsibilities (LRU), and the agents, undergoing the processes of intensification of activity and weakening of work collectives linked to the new managerial order. From the position of a union-committed researcher, the aim is to show how activists attempt to resist the logic of control and enrolment in employee representative body, but also to demonstrate how it is possible to experiment with modes of organization and collective action capable of (re)creating co-presence with agents in order to develop unity and movement.

INDEX

Mots-clés : Travail, Syndicalisme, Université, Dimension spatiale

Keywords : Work, Unionism, University, Spatial Dimension

AUTEUR

MATHIEU UHEL

Enseignant-chercheur en géographie sociale, UMR ESO 6590 CNRS, Université de Caen –
Normandie

mathieu.uhel[at]unicaen.fr